

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan *Vocational Education and Training (VET)* menjadi issue strategis dalam membangun kepribadian manusia sebagai individu yang bermasyarakat dan mampu bersaing secara nasional maupun secara internasional. Tantangan yang dihadapi era global saat ini, dari berbagai organisasi terorientasikan pada tujuan praktis dan jangka pendek dalam memenuhi kebutuhan dunia pekerjaan, konsep-konsep serta implikasinya. Pengembangan kebijakan VET perlu menghubungkan diri dengan berbagai kebijakan dan isu-isu lainnya seperti kebijakan pendidikan, kebijakan pemuda, kebijakan ekonomi, kebijakan perusahaan dan kebijakan yang lainnya (Maclean & Pavlova, 2010, hlm, 470).

VET merupakan studi ilmu pengetahuan dan teknologi yang menekankan pada akuisisi keterampilan praktis, sikap, pemahaman, dan pengetahuan di berbagai sektor kehidupan ekonomi dan sosial yang berkaitan erat dengan pekerjaan (UNESCO & ILO, 2002, hlm. 7). VET mempunyai orientasi pada pengembangan program pendidikan kejuruan dan pelatihan tentang pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung sikap pembentukan sikap individu yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta dapat meningkatkan karier di tempat kerja (Hanafi. I, 2014, hlm. 4). VET merupakan bentuk investasi modal manusia dengan tujuan khusus untuk memenuhi tuntutan sektor ekonomi melalui penyediaan sumber daya manusia agar mengisi lapangan dunia kerja dengan keterampilan tertentu (Tilak, 2002, hlm. 25). Sehingga dalam paradigma pengembangan sosial VET dalam sistem ekonomi mempunyai peran penting dalam membuat usaha industri lebih modern dan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat serta dapat mendukung peningkatan dan pertumbuhan ekonomi daerah dalam suatu negara (Wilkins, 2001, hlm. 2). Melalui VET, pengembangan keterampilan dapat memainkan peran penting dalam pertumbuhan persaingan ekonomi dan inklusi serta pengurangan kemiskinan sosial (McGrath & Akoojee, 2009, hlm. 150-151).

Penerapan dan pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akhir tahun 2015 yang lalu, langsung berhubungan dengan kesesuaian kualitas sumber daya manusia dengan tuntutan kompetensi dunia kerja diberbagai bidang. Pemberlakuan ini, Mulyadi, Y (2014, hlm. 1243) mengatakan bahwa isu kontra-produktif ini terkait dengan tingkat pengangguran usia produktif yang tinggi dan luas serta diperburuk oleh krisis ekonomi global menjadikan stabilitas nasional suatu negara menjadi tidak stabil. Kondisi demikian tentunya tidak menguntungkan, namun ada sedikit harapan dalam pertumbuhan ekonomi yang cukup signifikan dalam menekan tingkat pengangguran. Sebagai contoh, antara tahun 1999 dan 2008, *Gross Domestic Product* global meningkat sebesar 47%, namun pengangguran global menurun hanya 0,7%, dari 6,4% menjadi 5,7%.

International Labour Organization (ILO) dan *International Institute for Labour Statistics* (IILS) menunjukkan bahwa analisis optimis di bawah diperkirakan pertumbuhan saat ini, pertumbuhan lapangan kerja di negara maju diperkirakan tidak akan pulih ke tingkat sebelum krisis sebelum setidaknya 2016 (Mulyadi, Y, 2014, hlm. 1243). Di satu sisi, *Global Employment Trends* melalui laporan ILO 2012, dunia menghadapi tantangan yang mendesak menciptakan 600 juta lapangan kerja produktif selama dekade berikutnya untuk menghasilkan pertumbuhan yang berkelanjutan dan mempertahankan kohesi sosial (*Third International Congress on Technical and Vocational Education and Training Shanghai, People's Republic of China*, 13-16 May 2012).

Mulyadi. Y, (2014, hlm. 1243) dari ketidakcocokan penawaran dan permintaan keterampilan sering ditekankan oleh para pembuat kebijakan sebagai alasan utama penyebab pengangguran usia produktif yang tinggi dan transisi yang sulit dari sekolah untuk bekerja atau yang dari masyarakat. Namun tiap negara memiliki tantangan berbeda yang harus dihadapi dalam penawaran dan permintaan keterampilan. Di beberapa negara, tingkat pengangguran yang tinggi umumnya berdampingan dengan keterampilan yang rendah, sementara di sisi lain dalam populasi keterampilan tinggi berjuang menemukan peluang kerja yang memadai. Chadhiq, U (2006, hlm. 138) bahwa arus kuat globalisasi saat ini ditandai setidaknya oleh empat kecenderungan utama yaitu: (1) Pergerakan modal dan instrument pasar lain diseantero dunia dalam jumlah sangat besar dengan

perputaran yang cepat setiap harinya, (2) Pergerakan manusia melintasi batas-batas negara, dengan lebih dari 100 juta imigran tersebar di berbagai belahan dunia pada saat yang sama, (3) Pergerakan informasi melalui *cyberspace* dalam kuantitas bermega-mega *bytes* dengan beragam tingkat keterandalan tersedia bagi siapa saja yang memiliki akses internet, (4) Pergerakan budaya populer yang menembus batas-batas negara dan budaya sehingga diseantero dunia pada selera remaja yang semakin hari semakin sama.

Dengan penerapan MEA, maka seluruh akses kegiatan ekonomi akan terpusat pada kreativitas masyarakat dalam mendorong ekonomi mereka. Termasuk Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dalam bentuk Kelompok Usaha Bersama (KUB) yang selama ini menjadi salah satu gebrakan untuk melawan kekuatan ekonomi yang besar. UMKM dalam bentuk KUB menjadi sebuah program yang dari pemerintah pusat yang didistribusikan sampai ke pelosok desa. Dalam perkembangannya, pemerintah melalui Peraturan Menteri Sosial Nomor 25 Tahun 2015 tentang Kelompok Usaha Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2016), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Digantikan dengan Peraturan Menteri Sosial Nomor 2 Tahun 2019 tentang Bantuan Sosial Usaha Ekonomi Produktif Kepada Kelompok Usaha Bersama Untuk Penanganan Fakir Miskin. Maksud Bantuan Sosial Usaha Ekonomi Produktif kepada KUB adalah untuk meningkatkan kemampuan dalam mengakses sumber daya ekonomi, meningkatkan kemampuan usaha ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan penghasilan, dan menciptakan kemitraan usaha yang saling menguntungkan.

Hadirnya Peraturan Menteri Sosial Nomor 2 Tahun 2019 memberikan kemudahan kepada masyarakat atau sekelompok masyarakat untuk membentuk KUB dan diajukan kepada Dinas Sosial Kabupaten/Kota setempat sehingga dilakukan verifikasi dan validasi. Apabila menilik persebaran UMKM dalam bentuk KUB Perempuan, hampir tersebar dari tingkat desa yang ada di kecamatan. KUB dibagi ke dalam dua bentuk sifatnya yakni (1) bergerak di bidang peternakan dan pertanian (kelompok tani & kelompok penggembalaan dan pembibitan) yang didominasi oleh laki-laki, (2) perempuan bergerak di bidang usaha terutama pengelolaan makanan ringan dari hasil pertanian dan peternakan

(wawancara dengan staf kecamatan Moyo Utara). Untuk data penerima bantuan dan pembinaan sebanyak 20 KUB tahun 2014; 35 KUB tahun 2015; dan 94 KUB tahun 2016 (Olahan Data dari Dinas Sosial; 2017), sedangkan penerima bantuan dan pembinaan sebanyak 329 KUB tahun 2013-2016 (Olahan Data dari Diskoperindag Kab. Sumbawa; 2017).

Dari hasil wawancara terbuka antara peneliti dengan masyarakat (baik kelompok maupun individu) yang pernah mengikuti pengembangan program pendidikan dan pelatihan bagi KUB Perempuan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sumbawa dan Dinas Koperasi dan Perindustrian Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat bahwa masih berorientasi pada *hard-skill* dan belum berorientasi pada *soft-skill*, belum menggunakan pendekatan pendidikan dan pelatihan orang dewasa berdasarkan budayanya (*etno-andragogi*). Beberapa program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh dinas tersebut diantaranya adalah (1) pengelolaan bahan baku, (2) pengelolaan produksi, (3) pengepakan produk pasca produksi, (4) desain kemasan produk, (5) masa kadaluarsa produk (sumber: wawancara dengan Pemerintah Desa Penyaring, Kec. Moyo Utara, 2015). Program Diklat selanjutnya dilakukan oleh Dinas Sosial Kab. Sumbawa pada lokasi/daerah lain yakni (1) Kec. Lunyuk, yang terdiri dari 47 kelompok, (2) Kec. Batu Lanteh, yang terdiri dari 46 kelompok, dan (3) Kec. Rhee, yang terdiri dari 46 kelompok dengan jumlah 139 kelompok usaha bersama, yang diselenggarakan mulai tanggal 1-9 Agustus 2016 di Hotel Sutan Sumbawa. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan taraf hidup, merubah pola pikir, dan memahami proses administrasi seperti pembukuan dan keuangan, serta dapat berinteraksi dengan masyarakat lain (Gaung NTB, 2016).

KUB yang menjadi fokus perhatian berdasarkan fakta di atas adalah keterlibatan perempuan dalam bidang usaha. Perempuan dalam KUB menjadi issue seksi yang patut diperbincangkan dan menjadi salah satu perhatian negara dalam kesetaraan gender. Peace Corps (2018) secara global, perempuan memiliki lebih sedikit peluang untuk partisipasi ekonomi daripada laki-laki, lebih sedikit akses ke pendidikan dasar dan tinggi, risiko kesehatan dan keselamatan yang lebih besar, dan lebih sedikit perwakilan dalam politik. Perempuan dan gadis yang diberdayakan akan berkontribusi pada kesehatan dan produktivitas keluarga,

komunitas, dan negara mereka, menciptakan efek riak yang menguntungkan semua orang.

Menurut Sri Mulyani Indrawati (Kemenkeu, 2019) dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kementerian Pembangunan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kementerian PPPA) 2019 dengan tema “Kesetaraan Gender dalam Memperkuat Perekonomian sebuah Bangsa” di ICE BSD menyatakan bahwa pemberdayaan perempuan penting bagi perekonomian sebuah negara. "Kesetaraan gender tidak hanya penting dari sisi moralitas, keadilan, tetapi juga sangat penting dan relevan dari sisi ekonomi,". Apabila suatu negara tidak menciptakan lingkungan yang setara seperti kesetaraan gender maka 12 triliun USD kue ekonomi akan hilang atau kira-kira 16,5% dari total ekonomi global setara 8 kali ekonomi Indonesia. Kesetaraan gender ditekankan pada kesempatan yang sama bagi gender laki-laki dan perempuan dalam hal partisipasi ekonomi, kesetaraan akses pendidikan, kesehatan serta *political empowerment*.

Dari pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa perempuan dalam KUB sangat penting dalam memposisikan dirinya sebagai penopang ekonomi negara umumnya dan keluarga khususnya. Dengan posisi yang strategis, maka dalam rangka meningkatkan kapasitas sebagai tenaga kerja dalam KUB Perempuan diperlukan suatu model hipotetik *etno-andragogi*. *Etno-andragogi* salah satu alternatif untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan, keterampilan yang didasarkan pada nilai-nilai lokal yang ada di dalam budayanya.

Pemberdayaan orang dewasa dalam KUB perempuan, VET mempunyai kaitan yang sangat erat dalam meningkatkan kompetensi-kompetensi yang diharapkan oleh dunia industri maupun dunia usaha. VET bukan hanya bergerak pada tataran pendidikan paedagogik semata, namun juga bergerak dalam bidang pendidikan orang dewasa. *Etno-Andragogi* (pendidikan orang dewasa berdasarkan budayanya) amatlah berbeda dengan pendidikan perkembangan dan pertumbuhan anak (pedagogik). Knowles (1980) menegaskan bahwa adanya perbedaan antara belajar bagi *Etno-Andragogi* dan bagi anak-anak dari segi perkembangan kognitif, yaitu (1) konsep diri: orang dewasa membutuhkan kebebasan yang lebih bersifat mengarahkan diri, (2) pengalaman: orang dewasa mengumpulkan pengalaman yang makin luas dan menjadi sumber daya yang kaya dalam kegiatan belajar, (3)

kesiapan untuk belajar: orang dewasa ingin mempelajari bidang masalah yang dihadapi dan dianggapnya relevan, dan (4) orientasi ke arah kegiatan belajar: orientasi orang dewasa berpusat pada masalah dan kecil kemungkinannya berpusat pada subjek (Basleman. A & Mappa. S, 2011, hal. 111).

Perbedaan pengalaman antara orang dewasa dan anak akan menimbulkan konsekuensi dalam belajar. Konsekuensi itu (1) orang dewasa mempunyai kesempatan yang lebih untuk berkontribusi dalam proses belajar orang lain, (2) orang dewasa mempunyai dasar pengalaman yang lebih kaya yang berkaitan dengan pengalaman baru artinya kecenderungan mengambil makna dari pengalaman yang lama, (3) orang dewasa mempunyai pola pikir dan kebiasaan yang pasti dan karenanya mereka cenderung kurang terbuka (Arif, S. 1994, hlm. 4).

Etno-Andragogi merupakan model proses pembelajaran atau teknologi pelibatan orang dewasa dalam kegiatan belajar. Proses pembelajaran dapat terjadi manakalah metode dan teknik pembelajaran melibatkan warga belajar (Sadulloh. U, 2015, hlm. 6). Kunci keberhasilan *Etno-Andragogi* yakni terletak pada sumber belajar yang mampu membantu warga belajar untuk (1) mengidentifikasi kebutuhan, (2) tujuan belajar dapat dirumuskan, (3) ikut serta memikul tanggungjawab dalam perencanaan dan penyusunan pengalaman belajar, dan (4) terlibat dalam mengevaluasi kegiatan belajar (Sadulloh. U, 2015, hlm. 7). Penjelasan yang dikemukakan oleh Knowles (1998) tentang *Etno-Andragogi* adalah bagaimana menempatkan orang dewasa dalam layanan pendidikan dan pembelajaran yang bersifat demokratis atau terbuka sehingga bertumpu pada kesejajaran atau kesetaraan, kesepadanan dan persamaan perilaku (Raharjo, T.J & Suminar. T, 2010, hlm. 3).

Etno-Andragogi sangat erat dengan belajar sepanjang hayat (*long life education*) yang dalam program pembelajarannya menuntut kemandirian yang tinggi dan komitmen. Di dasari atau tidak, ternyata *Etno-Andragogi* sangat diperlukan baik dalam memperoleh keterampilan untuk mendapat pekerjaan serta penghasilan yang layak. Asumsi yang dibangun oleh *Etno-Andragogi* adalah (1) memiliki konsep diri secara pribadi yang mandiri, (2) kecenderungan *Etno-Andragogi* memiliki banyak pengalaman dari latar belakang kehidupannya, (3)

memiliki kesiapan tertentu dengan peran pengetahuan sosial, (4) cenderung mempunyai perspektif dan segera mengaplikasikannya, (5) proses pembelajaran didorong dari dalam semata (Sutisna, N. 2009, hlm. 5).

Etno-Andragogi dapat diterapkan melalui pendekatan pendidikan kejuruan dan pelatihan berbasis kompetensi, yaitu dengan: (1) pembelajaran yang berbasis luas dan mendasar, (2) berbasis kompetensi, (3) pembelajaran tuntas, (4) pembelajaran berbasis normatif dan adaptif, (5) pembelajaran berbasis produksi, (6) pembelajaran di dunia kerja, dan (7) pembelajaran berwawasan lingkungan (Mukhidin, 2012, hlm. 12-14). Pendidikan Kejuruan dan Pelatihan (VET) dalam *Etno-Andragogi* yang berbasis kompetensi ini memiliki karakteristik (1) pembelajarannya mengacu pada standar kompetensi industri, (2) menekankan pada apa yang dapat dikerjakan oleh peserta sebagai hasil dari pelatihan, (3) pembelajarannya dilaksanakan secara tuntas, (4) isi dari pelatihan mengarah pada kemampuan yang dibutuhkan pada pekerjaan tertentu, (5) pelatihan berupa *on job training*, *off job*, atau kombinasi dari keduanya, (6) waktu yang fleksibel, (7) adanya pengakuan terhadap kompetensi mutakhir yang dimiliki saat ini, (8) adanya pemberian penghargaan, (9) keluar-masuk program beberapa kali, (10) adanya pengujian berdasarkan kriteria tertentu, dan (11) menekankan pada kesiapan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan (Kuswana, W.S, 2013, hlm. 63-64).

Etno-Andragogi dalam VET merupakan jenis pendidikan yang sangat dibutuhkan seiring dengan perkembangan dunia usaha dan dunia industri. Murniati dan Usman (2009, hlm. 10) mengungkapkan bahwa apabila dilihat dari segi orientasinya, VET berorientasi pada keterampilan yang menghasilkan produk dan setiap lulusannya diharapkan masuk pada pasar kerja yang mampu menciptakan pekerjaan sendiri bagi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Wardiman, D (1998, hlm. 39) asumsi yang dikembangkan oleh VET adalah (1) dapat mengembangkan tenaga kerja yang *marketable*, (2) penguasaan keterampilan dasar yang esensial untuk berkompetensi di pasar kerja, (3) memberikan kontribusi terhadap kekuatan ekonomi nasional, (4) mempunyai kemanfaatan sosial, (5) ditujukan untuk mempersiapkan pekerja pemula, dan (6) diarahkan terhadap kebutuhan tenaga kerja di masyarakat lingkungannya. Ketika

produksi dan proses produksi mulai beragam dan bersaing, maka kehadiran sumber daya manusia dari hasil pendidikan kejuruan dan pelatihan menjadi sangat penting (Bukit. M, 2014, hlm. 3).

Berkaitan dengan hal di atas, konteks *Etno-Andragogi* melalui VET dengan sumber daya manusia yang dimiliki serta hubungan ketersediaan tenaga kerja terdidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan syarat industri merupakan suatu keharusan. VET memiliki peran penting dan strategis dalam menyiapkan anggota masyarakat untuk dapat bekerja dan berusaha dengan baik, yang berimplikasi kepada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan secara umum (Bukit. M, 2014, hlm. 20). Dalam teori ekonomi menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara pendidikan, sumber daya manusia dengan pertumbuhan ekonomi. Semakin banyak anggota masyarakat suatu negara memperoleh pendidikan, semakin besar peluang pertumbuhan ekonomi pada negara tersebut. Bukit, M (2014, hlm. 21-22) yang mengatakan bahwa kontribusi pendidikan dalam pertumbuhan ekonomi terjadi melalui kemampuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang ada. Pertumbuhan ekonomi tidak hanya ditentukan oleh investasi modal, melainkan tenaga kerja yang memiliki fleksibilitas dalam menguasai keterampilan baru untuk melaksanakan pekerjaan baru sejalan dengan perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja.

Pemberdayaan orang dewasa bagi KUB Perempuan melalui *Vocational Education and Training (VET)* baik pada lembaga formal maupun lembaga non-formal dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi sebuah keharusan. Robinson (1981, hlm. 12) yang mengatakan bahwa pelatihan suatu kegiatan pembelajaran atau eksprensial dalam mengembangkan pola-pola perilaku dalam bidang pengetahuan, keterampilan, atau sikap dengan standar yang ditentukan. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan sesuai dengan keinginan individu atau lembaga perusahaan tertentu (Nitisemito, Alex S, 1982, hlm. 86). Sehingga kegiatan pendidikan dan pelatihan diarahkan atau diorientasikan pada peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, pengalaman, dan sikap peserta pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu (Sutisna. A, 2011, hlm. 17).

Dengan adanya pengembangan program pendidikan dan pelatihan terhadap *Etno-Andragogi* merupakan salah satu cara dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global dengan memperhatikan keberagaman daerah serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat suatu keharusan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk menjawab berbagai macam persoalan di atas, tentunya *Vocational Education and Training (VET)* mampu mempersiapkan sumber daya manusia khususnya melalui pendidikan dan pelatihan terhadap *Etno-Andragogi* dalam meningkatkan *soft-skill entrepreneur*. Apabila mengacu pada McClelland (2000) yang dikutip oleh Rahmi, E (2015, hlm. 1) adalah salah satu faktor yang menyebabkan sebuah negara menjadi maju ketika jumlah wirausahawan yang terdapat di negara tersebut berjumlah 2% dari populasi penduduknya.

Peran para *entrepreneur* dalam mendorong kemajuan suatu bangsa/negara telah dibuktikan oleh beberapa negara maju seperti Amerika, Jepang, termasuk negara yang berada dalam Asia Tenggara yaitu Singapura dan Malaysia. Di Amerika sampai saat ini sudah lebih dari 12% penduduknya menjadi *entrepreneur*, dalam setiap 11 detik lahir *entrepreneur* baru, dan data menunjukkan 1 dari 12 orang Amerika terlibat langsung dalam kegiatan *entrepreneur*. Itulah yang menjadikan Amerika sebagai negara adi kuasa dan *super power*. Selanjutnya Jepang lebih dari 10% penduduknya sebagai wirausaha dan lebih dari 240 perusahaan Jepang skala kecil, menengah, dan besar, bercokol di Indonesia (Rahmi, E, 2015, hlm. 2). Padahal Jepang mempunyai luas wilayah yang sangat kecil dan sumber daya alam yang kurang mendukung (kurang subur) namun dengan semangat dan jiwa *entrepreneurship*-nya menjadikan Jepang sebagai negara termaju di Asia.

Menurut Rektor Universitas Syiah Kuala (Unsyiah) Darussalam Banda Aceh, Samsul Rizal (News Republika.co.id, 2015) menyatakan secara umum, persentase jumlah pengusaha di Indonesia baru mencapai 1,65 % dari jumlah penduduk. Persentase tersebut jauh tertinggal dibandingkan Singapura (7%), Malaysia (5%), dan Thailand (3%). Meskipun jumlah pengusaha di Indonesia masih sangat minim, namun survey yang dilakukan oleh *Global Entrepreneurship*

Monitor (GEM) pada tahun 2013, menunjukkan bahwa keinginan berwirausaha masyarakat Indonesia adalah yang kedua tertinggi di ASEAN setelah Filipina.

Dengan kondisi demikian, perlu lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal merevitalisasi kembali program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam melahirkan generasi-generasi *entrepreneur* baru. Melahirkan *entrepreneur* baru melalui lembaga pendidikan maupun lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) masih menjadi orientasi utama yang menekankan pada keterampilan (*hard-skill*) lulusan dan belum berorientasi pada *soft-skill* yaitu mengelola diri sendiri (*intrapersonal skill*) dan orang lain (*interpersonal skill*) berdasarkan budayanya. Pakar ekonomi dan intelektual mengakui bahwa pengembangan *soft-skill entrepreneur* sangat potensial dan memiliki kompetensi besar dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat (Rusdiana, 2014, hlm. 34). *Soft skill* pada dasarnya adalah melakukan inovasi terhadap mekanisme *soft skill entrepreneur* dengan memilih strategi yang tepat agar menghasilkan *output* dan *outcome* yang dapat memenuhi harapan (Sudana I. Made, 2014, hlm. 460).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Harvard Amerika Serikat tentang dunia pendidikan baik formal (lembaga sekolah) maupun non-formal (lembaga pendidikan dan pelatihan) bahwa kesuksesan seseorang atau individu (anggota masyarakat) semata-mata tidak ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard-skill*) saja melainkan ditentukan juga oleh kemampuan *soft-skill* yaitu mengelola diri (*intrapersonal skill*) dan mengelola orang lain (*interpersonal skill*). Kesuksesan *hard-skill* ditentukan berkisar 20% sedangkan yang 80% ditentukan oleh *soft-skill* (Wati, W, 2010, hlm.1). Hal ini diperjelaskan oleh Goleman (2006, hlm. 44) bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan sedangkan 80% adalah sumbangan faktor kekuatan-kekuatan lain, di antaranya adalah kecerdasan emosional (EQ) yakni (a) kemampuan memotivasi diri sendiri, (b) mengatasi frustrasi, (c) mengontrol desakan hati, (d) mengatur suasana hati, (e) berempati, serta (f) kemampuan bekerjasama.

Pada sisi lain, Hadlock, Wells, Hall, Clifford, Winowich & Burns (2008, hal. 14) mengatakan bahwa peserta didik (apakah siswa dan orang dewasa) tidak

hanya mempraktikkan *soft skill* dalam pembelajaran, belajar bekerja secara tim, melatih kemampuan komunikasi interpersonal, tetapi juga mendapatkan pengalaman secara langsung dan latihan bekerja (*hard-skill*) untuk memasuki dunia kerja nantinya. Sehingga Goleman, D., et al (2006, hlm. 78) memberikan kesimpulan bahwa dalam proses belajar, intelegensi (*soft-skill* dan *hard-skill*) itu sebenarnya sangat diperlukan dan menempati porsi yang seimbang karena kedua intelegensi itu saling melengkapi. Kesimbangan antara IQ dan EQ merupakan kunci keberhasilan belajar.

Dari berbagai persoalan dan fenomena di atas, peneliti memandang perlu dan tertarik untuk meneliti lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif etnografi dengan judul “*Soft-skill Entrepreneur: Pendekatan Etno-Andragogi Dalam Pendidikan Pelatihan Vokasional*”. Sasaran yang dijadikan studi etnografi adalah Kelompok Usaha Bersama (KUB) Perempuan yang bergerak di bidang industri rumahan olahan makanan ringan yang ditujukan kepada ibu-ibu rumah tangga dan putri-putri yang belum menikah (18 tahun ke atas) yang sudah pernah maupun yang belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada berbagai persoalan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah secara umum dalam penelitian adalah bagaimana *Soft-Skill Entrepreneur* ditinjau dari Pendekatan *Etno-Andragogi* dalam Pendidikan Pelatihan Vokasional?.

Secara khusus, untuk memecahkan persoalan tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- 1.2.1** Menganalisis terbentuknya kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional?
- 1.2.2** Menganalisis budaya organisasi kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional?

- 1.2.3 Mensintesis keterampilan komunikasi kewirausahaan kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional?
- 1.2.4 Mensintesis keterampilan memimpin kewirausahaan kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional?
- 1.2.5 Mendesain model hipotetik *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam tujuan penelitian ini, dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu (1) tujuan umum, dan (2) tujuan khusus. Adapun tujuan umum dan tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis dan mensintesis tentang *soft-skill entrepreneur* kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang diharapkan dalam penelitian etnografi ini adalah untuk:

- 1.3.2.1 Mensintesis terbentuknya kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional
- 1.3.2.2 Mensintesis budaya organisasi kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional
- 1.3.2.3 Mensintesis keterampilan komunikasi kewirausahaan kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional
- 1.3.2.4 Mensintesis keterampilan memimpin kewirausahaan kelompok usaha bersama perempuan ditinjau dari pendekatan *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional

1.3.2.5 Menganalisis model hipotetik *etno-andragogi* dalam pendidikan pelatihan vokasional

1.4 Manfaat/Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu (1) signifikasi dari segi teori, (2) segi kebijakan, (3) segi praktek, dan (4) segi isu serta aksi sosial. Adapun signifikansi penelitian tersebut adalah:

1.4.1 Manfaat/Signifikansi dari Segi Teori

Dengan mendeskripsikan pola, perilaku, kegiatan, dan struktur budaya dalam KUB Perempuan dapat dikaitkan dengan jenis pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak terlepas dari pengaruh budaya suatu daerah sehingga dalam pemberdayaan orang dewasa melalui VET dalam meningkatkan *soft-skill entrepreneur* dapat disesuaikan dengan tipe-tipe belajar bagi orang dewasa yang diantaranya adalah belajar informasi, belajar konsep, belajar keterampilan, belajar sikap, dan belajar pemecahan masalah. Untuk itu, dalam lingkungan yang berubah maka diharapkan pada Perempuan dalam KUB perlu memiliki keterampilan mengelola dirinya (*intrapersonal skill*) dan mengelola orang lain (*interpersonal skill*) yang sesuai untuk menanggulangi masalah yang diakibatkan oleh perubahan situasi lingkungan hidup sehingga berdampak pada perkembangan kelompok.

1.4.2 Manfaat/Signifikansi dari Segi Kebijakan

Etno-andragogi dalam meningkatkan *interpersonal skill* khususnya pada keterampilan berkomunikasi dan keterampilan memimpin pada *soft-skill entrepreneur* memberikan batasan dan ruang lingkup bagi penyelenggara pendidikan pelatihan vokasional bahwa dalam pengembangan keterampilan bukan hanya diberikan pada batasan *hard-skill* dalam memecahkan permasalahannya. *Interpersonal skill* memberikan cakupan yang sangat luas dalam mengembangkan KUB Perempuan untuk mengatur dirinya dan mengatur orang lain dengan berdampak pada eksistensi kelompok yang diharapkan. Diharapkan kepada penyelenggara diklat, agar proses pembelajaran disesuaikan dengan pendidikan orang dewasa berdasarkan budayanya (*etno-andragogi*) bukan diperlakukan sebagai anak belajar.

1.4.3 Manfaat/Signifikansi dari Segi Praktik

Dengan memotret, mengkaji dan menganalisis budaya kelompok usaha bersama yang sebagian besarnya didominasi oleh perempuan-perempuan produktif (putri 20 tahun dan ibu-ibu rumah tangga antara kisaran 20 tahun-56 tahun), maka diharapkan dalam praktiknya dapat memberikan dan mendorong kelompoknya untuk lebih optimal dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja kelompok guna mencapai target yang sudah diharapkan dengan ketentuan tetap menjalin komunikasi dan kepemimpinan yang efektif.

1.4.4 Manfaat/Signifikansi dari Segi Isu serta Aksi Sosial

Dengan adanya kajian ini, isu serta aksi sosial yang mendeskriminasikan perempuan dalam membantu penghasilan rumah tangga tidak terjadi lagi. Untuk itu diharapkan menghasilkan pendapatan yang layak, kesehatan yang baik, serta pendidikan bagi keluarga, harus ada campur tangan dari pihak perempuan dalam menopang ekonomi keluarga. Bahkan KUB Perempuan bukan hanya memproduksi dalam lingkup yang lebih kecil (kedaerahan) melainkan produk-produk mereka bisa masuk dalam pasar modern.